

Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2021-5-006
Karar Sayısı : 22-21/353-151
Karar Tarihi : 12.05.2022

(Soruşturma)

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Birol KÜLE
Üyeler : Ahmet ALGAN (İkinci Başkan), Şükran KODALAK,
Hasan Hüseyin ÜNLÜ, Ayşe ERGEZEN,
Cengiz ÇOLAK, Berat UZUN

B. RAPORTÖRLER : Eren YALDIZLI, Osman AYAR, Mert ÖZMEN,
Aykut KARAGÖZ, Ezgi EREN

C. BAŞVURUDA

BULUNAN : - Gizlilik talebi bulunmaktadır.

D. HAKKINDA SORUŞTURMA

YAPILANLAR : - Coship Denizcilik San. ve Tic. Ltd. Şti.
Gayrettepe Mah. Hoş Sohbet Sok. Çelik Apt. No:18
Daire No:4 İstanbul
- Nevzat Aydın Denizcilik Ticaret Ltd. Şti.
Temsilcisi: Av. Metehan Karaduman
Eğitim Mah. Ahsen Çıkmazı Sadıkoğlu Plaza 5 No:63
Hasanpaşa-Kadıköy/İstanbul

(1) **E. DOSYA KONUSU:** **Fatih Römorkörcülük ve Denizcilik Hizmetleri A.Ş. ile Atlantik Gemi İşletmeciliği A.Ş.'nin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik olarak anlaştıkları iddiası.**

(2) **F. İDDİALARIN ÖZETİ:** Başvuruda özetle;

- (.....) PSV¹ (Platform İkmal Gemileri - *Platform Supply Vessel*) (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - (.....),
 - FATİH OFFSHORE'un kendi yetiştirdiği elemanlarının başka teşebbüslerde çalışmasını istemediği,
 - Bu uygulamanın işçi haklarının tek elden kontrol edildiği ve işverenlerin rekabet etmeden çalışma şartlarını düzenleyebildiği bir ortam yarattığı
- ifade edilerek 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun (4054 sayılı Kanun) kapsamında gereğinin yapılması talep edilmiştir.

(3) **G. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurumu (Kurum) kayıtlarına 12.01.2021 tarih ve 14339 sayı ile intikal eden başvuru ve 25.01.2021 tarihine yapılan telefon görüşmesi

¹ Bahse konu gemiler petrol ve doğalgaz sondaj gemilerine yönelik malzeme, personel ve atık taşıma gibi birçok lojistik hizmeti sağlayan tipte destek gemileridir.

üzerine hazırlanan 28.01.2021 tarih ve 2021-5-006/İİ sayılı İlk İnceleme Raporu, 04.02.2021 tarihli Rekabet Kurulu (Kurul) toplantısında görüşülmüş ve 21-06/83-M sayılı ile FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK'in birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik olarak anlaşarak 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettikleri iddiası ile ilgili olarak aynı Kanun'un 40. maddesi uyarınca önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir.

- (4) Önaraştırma çerçevesinde, 18.06.2021 tarihinde FATİH OFFSHORE, ATLANTİK ve COSHIP'te yerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca anılan teşebbüslerden dosya kapsamında değerlendirilmek üzere talep edilen bazı bilgi ve belgeler 05-07.07.2021 tarihlerinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (5) Önaraştırma sürecinde yapılan tespit ve değerlendirmeler neticesinde hazırlanan 26.07.2021 tarih ve 2021-5-006/ÖA sayılı Önaraştırma Raporu, Kurulun 29.07.2021 tarihli toplantısında görüşülerek, PSV gemi işletmeciliği pazarında faaliyet gösteren teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemek üzere anlaşmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespitine yönelik olarak FATİH OFFSHORE, ATLANTİK, COSHIP ve Nevzat Aydın Denizcilik Ticaret Ltd. Şti. (NEVZAT DENİZCİLİK) hakkında aynı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına 21-36/485-M sayıyla karar verilmiştir.
- (6) Kurulun anılan kararıyla başlatılan soruşturma kapsamında; 13.08.2021 tarihli soruşturma bildirimleri 17.08.2021 tarihinde tüm soruşturma taraflarınca tebellüğ edilmiş ve NEVZAT DENİZCİLİK haricinde tarafların ilk yazılı savunmaları süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (7) Soruşturma süreci devam ederken ATLANTİK tarafından gönderilen ve Kurum kayıtlarına giren 23.09.2021 tarih ve 21403 sayılı yazı ile uzlaşma, aynı tarih ve 21402 sayılı yazı ile pişmanlık başvurusunda; COSHIP tarafından 23.09.2021 tarih ve 21399 sayılı yazı ile pişmanlık başvurusunda; FATİH OFFSHORE tarafından 13.10.2021 tarih ve 22033 sayılı yazı ile uzlaşma başvurusunda bulunulmuştur. ATLANTİK tarafından yapılan uzlaşma ve pişmanlık başvuruları, COSHIP tarafından yapılan pişmanlık başvurusu ve FATİH OFFSHORE tarafından uzlaşma başvurusu 28.10.2021 tarihli Kurul gündeminde görüşülmüş olup Kurulun 28.10.2021 tarih ve 21-53/737-M sayılı 28.10.2021 tarih ve 21-53/738-M sayılı ve 28.10.2021 tarih ve 21-53/739-M sayılı kararları ile.
 - ATLANTİK ve COSHIP'in pişmanlık başvurularının belge sunulmadan yapılması nedeniyle reddedilmesine ve
 - ATLANTİK ile FATİH OFFSHORE'un uzlaşma başvurularının kabul edilerek uzlaşma görüşmelerine başlanılmasınakarar verilmiştir.
- (8) Bu kapsamda 12.11.2021 tarihinde ATLANTİK vekilinin fiziki, teşebbüs yetkilisinin ise çevrim içi katılımları ile; 15.11.2021 tarihinde FATİH OFFSHORE vekilinin ve temsilcisinin fiziki katılımları ile her bir teşebbüs için ayrı ayrı olmak üzere uzlaşma görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Uzlaşma görüşmeleri neticesinde her iki teşebbüsün de uzlaşma sürecinin devam etmesi yönündeki beyanları doğrultusunda; ilgili teşebbüsler hakkında hazırlanan 13.12.2021 tarihli Bilgi Notları Kurulun 16.12.2021 tarihli toplantısında görüşülmüştür. ATLANTİK bakımından alınan 16.12.2021 tarih ve 21-61/873-MUA sayılı, FATİH OFFSHORE bakımından alınan 16.12.2021 tarihli ve 21-61/874-MUA sayılı uzlaşma ara kararları 22.12.2021 tarihinde teşebbüslerce tebellüğ edilmiştir. Söz konusu kararlara istinaden;
 - ATLANTİK tarafından sunulan uzlaşma metni 30.12.2021 tarih ve 24167 sayılı ile,

- FATİH OFFSHORE tarafından gönderilen uzlaşma metni 06.01.2022 tarih ve 24361 sayı ile

Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.

- (9) Yukarıda yer verilen süreç sonucunda; ATLANTİK hakkında 13.01.2022 tarihli ve 22-03/37-17 sayılı, FATİH OFFSHORE hakkında 19.01.2022 tarihli ve 22-04/56-25 sayılı uzlaşma nihai kararları alınmış ve soruşturma sürecinin bahse konu teşebbüsler bakımından sona erdirilmesine karar verilmiştir.
- (10) Dosya sürecinde soruşturma taraflarından NEVZAT DENİZCİLİK tarafından gönderilen bilgi ve belgeler 14.01.2022 tarih ve 24623 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (11) Açılan soruşturma kapsamında hazırlanan Soruşturma Raporu soruşturma taraflarına 4054 sayılı Kanun'un 45. maddesi gereğince ikinci yazılı savunmaları talep edilerek tebliğ edilmiştir. Soruşturma taraflarından NEVZAT DENİZCİLİK tarafından yapılan ikinci yazılı savunma 28.02.2022 tarih ve 25762 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. COSHIP tarafından ikinci yazılı savunma yapılmamıştır. NEVZAT DENİZCİLİK tarafından yapılan ikinci yazılı savunma çerçevesinde hazırlanan 16.03.2022 tarihli Ek Görüş, ilgili teşebbüse tebliğ edilmiştir.
- (12) Kurul; yürütülen soruşturma ile ilgili olarak düzenlenen Rapor'a, Ek Görüş'e, toplanan delillere, yazılı savunmalara ve incelenen dosya kapsamına göre 12.05.2022 tarih ve 22-21/353-151 sayı ile işbu nihai kararı tesis etmiştir.
- (13) **H. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Rapor ve Ek Görüş'te,
- COSHIP ve NEVZAT DENİZCİLİK'in 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi hükmünü ihlal etmedikleri ve dolayısıyla aynı Kanun'un 16. maddesi uyarınca adı geçen teşebbüslere idari para cezası uygulanmasına gerek olmadığı,
 - Ancak anılan teşebbüslere, insan kaynakları hizmetlerini sunarken 4054 sayılı Kanun kapsamında ihlal niteliğinde olabilecek herhangi bir anlaşma veya uyumlu eylemin katılımcısı veya iştirakçisi olmama noktasında gerekli özeni göstermeleri ve ihlal niteliğinde olabilecek uygulamalardan kaçınmaları gerektiği yönünde görüş gönderilebileceği
- ifade edilmiştir.

I. İNCELEME, GEREKÇE VE HUKUKİ DAYANAK

I.1. Hakkında Soruşturma Yürütülen Teşebbüsler

I.1.1. COSHIP

- (14) COSHIP, ilgili teşebbüslerle yaptığı ikili anlaşmalar çerçevesinde, gemicilik faaliyetleri yürüten yerli veya yabancı teşebbüslerde istihdam edilmek üzere muhtelif gemi adamlarını sağlama faaliyetleri yürütmektedir. COSHIP farklı gemi tipleri için çeşitli teşebbüslere gemi adamı sağlamakla birlikte (.....).

I.1.2. NEVZAT DENİZCİLİK

- (15) NEVZAT DENİZCİLİK, gemi sahipleri ve gemi işletmecileri adına gerekli evrakın hazırlanması, gemi mürettebatının istihdamı, sevk ve idaresi, mevcut mürettebat ile işveren arasındaki sorunların çözümü ve uyumun sağlanması hizmetlerini yürütmektedir. Bunun yanında, TPAO ve Turkish Petroleum International A.Ş.'ye

(TPIC) danışmanlık hizmeti vermektedir. NEVZAT DENİZCİLİK, anılan hizmetler kapsamında FATİH OFFSHORE'ye 20.07.2020 tarihine kadar insan kaynakları hizmeti sunmuştur².

I.2. Sektöre İlişkin Bilgiler

- (16) PSV gemileri açık denizlerde ve okyanuslarda faaliyet gösteren petrol ve doğal gaz platformlarına gerekli lojistik desteği sağlamak üzere üretilen özel gemilerdir. Bir PSV gemisinin temel fonksiyonu, bahse konu platformlara belirli bir mesafede ve sabit bir konumda kalarak personel, yakıt, erzak, teknik malzeme vb. gibi ikmalleri gerçekleştirmektir. Bu kapsamda bir PSV gemisini herhangi bir lojistik gemisinden ayıran temel unsur, PSV gemilerinin en zorlu hava koşullarında dahi açık denizlerde herhangi bir konumda sabit tutulabilmesidir. Bunu sağlamak için bu gemilerde *Dynamic Positioning* (DP) sistemi kullanılmakta, bu sistem ile uydu üzerinden geminin kendi sevk ve manevra sistemleri kullanılarak gemi, rüzgâr, dalga, gelgit ve akıntılara karşı belirlenen bir pozisyonda veya rotada tutulabilmektedir.
- (17) PSV gemilerinin yürüttükleri faaliyetlerinin hassasiyeti nedeniyle bu gemilerde istihdam edilen tüm çalışanlar, ilgili eğitimlerini tamamladıktan sonra T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığından alınmış ve uluslararası geçerliliği olan denizci ehliyetlerine ve PSV gemilerinde çalışmak için aranan ilave sertifikalara sahip olmak zorundadırlar. Bu kapsamda örneğin, PSV gemilerini açık denizlerde sabit tutma görevini üstlenen DP personeli, DP ehliyetlerini yurt dışındaki eğitimlerini tamamladıktan ve sınavda başarılı olduktan sonra alabilmekte, bu ehliyetler bir yıl süre ile yapılacak stajdan sonra geçerlilik kazanmaktadır. Ayrıca denizcilerin almış olduğu tüm sertifikaların belirli bir süre ile geçerliliği bulunmaktadır. Bu nedenle denizciler sertifikalarının geçerliliğinin devamı için belirli aralıklarla gerekli eğitimleri alarak sertifikalarını yenilemek zorundadırlar.
- (18) Ülkemizde PSV gemiciliği faaliyetleri, ATLANTİK'in mülkiyetinde bulunan Kutsi İlhan, Hakan İlhan ve Murat İlhan; FATİH OFFSHORE'un mülkiyetinde bulunan Ertuğrul Bey, Osman Bey ve Orhan Bey; TPAO'nun mülkiyetinde bulunan ve işletmesi FATİH OFFSHORE tarafından yapılan Altan, Sancar ve Korkut adlı toplam dokuz adet PSV gemisi aracılığıyla yürütülmektedir. TPAO'nun mülkiyetinde bulunan Altan, Sancar ve Korkut gemilerinin işletme hakkı 15.05.2019 tarihinde imzalanan sözleşme ile ATLANTİK'e devredilmiş olup gemilerin personel donatımı, malzeme-kumanya tedariki, tamir-bakım ve gemi işletmesi hizmetleri 15.05.2021 tarihine kadar ATLANTİK tarafından sunulmuştur. Sözleşme süresinin dolması ile birlikte anılan gemilerin işletmesi, bu kez TPAO ile FATİH OFFSHORE arasında, 15.06.2021 tarihinde imzalanan sözleşme ile FATİH OFFSHORE'a geçmiştir. Her iki sözleşme kapsamında da PSV gemilerinde çalışmakta olan personelin işvereni konumunda işletme hakkına sahip olan teşebbüsler bulunmaktadır. Bu kapsamda personele yapılacak her türden ödemenin işleyen sıfatını haiz teşebbüslerce yapıldığı anlaşılmaktadır.
- (19) İlgili PSV gemileri TPAO tarafından Karadeniz ve Doğu Akdeniz'de petrol ve doğalgaz arama faaliyetlerinde bulunmak üzere kullanılan Fatih, Yavuz ve Kanuni adlı sondaj gemilerine lojistik hizmetleri sunmaktadır.
- (20) Denizcilik sektöründe gemi adamı istihdamı noktasında gemicilik faaliyetleri yürüten teşebbüslerin kendi işe alım ekipleri de bulunmakla birlikte sektörde ihtisas alanı ikili

² NEVZAT DENİZCİLİK ile FATİH OFFSHORE arasındaki iş sözleşmesi, teşebbüslerin kendi ekonomik bütünlükleri içinde yer alan Janship Ltd. ve Omur Gemi Kurtarma A.L. unvanlı teşebbüsler arasında imzalanmıştır.

anlaşmalarla, talep edilen gemilere uygun gemi adamlarını temin etmek olan birçok bağımsız teşebbüs de faaliyet göstermektedir. Bu kapsamda ATLANTİK'in insan kaynakları faaliyetleri COSHIP tarafından yürütülürken, FATİH OFFSHORE'un insan kaynakları faaliyetleri 20.07.2020 tarihine kadar NEVZAT DENİZCİLİK tarafından yürütülmüş, söz konusu tarihten sonra ise FATİH OFFSHORE kendi bünyesinde insan kaynakları birimi oluşturmuş ve bu birim insan kaynakları konusundaki faaliyetleri yürütmeye devam etmiştir.

1.3. İlgili Pazar

1.3.1. İlgili Ürün Pazarı

- (21) Dosya konusu iddialar, PSV gemilerinde çalışan personelin rakip teşebbüsler arasındaki geçişlerinin anlaşma yoluyla engellendiğine ilişkin olup PSV gemilerinin kullanım amaçları ve faaliyet alanları bakımından diğer gemilerden ayrıştığı anlaşılmaktadır. Öyle ki bu gemiler açık denizlerde veya okyanuslarda faaliyet gösteren sabit platformlara herhangi bir temasta bulunmaksızın belirli bir mesafeye kadar yaklaşmakta, kullanılan DP sistemiyle kendini sabitlemekte ve gerekli lojistik ikmali bu şekilde sağlamaktadır.
- (22) Dolayısıyla böylesi bir faaliyette bulunabilmek için PSV gemilerinin DP başta olmak üzere çeşitli teknolojik yatırımları gerektirdiği gibi çalışanlarının da bu gibi sistemleri kullanmak ve PSV gemilerinde çalışabilmek için ilave birtakım niteliklere/sertifikalara sahip olması gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca FATİH OFFSHORE tarafından da belirtildiği üzere PSV'lerin özel tip gemiler olması sebebiyle konusunda uzman ve bu tip gemileri tanıyan personellerin çalışması operasyonların başarısını artırırken oluşabilecek riskleri minimize etmektedir.
- (23) Bu çerçevede gerek PSV gemilerinin belirli bir amaca özgü faaliyetleri yürütmek için kullanılması gerek PSV gemilerinde çalışan personelin belirli birtakım kriterlere ve iş tecrübesine sahip olması gerekliliği göz önünde bulundurulduğunda dosya kapsamında ilgili ürün pazarı *"Türkiye Cumhuriyeti karasuları ve kıta sahanlığında yapılan doğalgaz/petrol arama faaliyetlerine destek hizmeti sağlayan gemilere yönelik çalışan temini pazarı"* olarak belirlenebilecektir. Bununla birlikte İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında; *"inceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir"* ifadeleri yer almaktadır. Bu çerçevede mevcut dosya bakımından, kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır.

1.3.2. İlgili Coğrafi Pazar

- (24) İlgili coğrafi pazarın tespitinde teşebbüslerin faaliyet gösterdikleri alanın, rekabet koşullarının yeterli derecede homojen ve özellikle rekabet koşullarının komşu bölgelerden hissedilir derecede farklı olması belirleyici olmaktadır.
- (25) Önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere ülkemizde hâlihazırda FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK tarafından işletilen toplam dokuz adet PSV gemisi bulunmakta olup bu gemiler Karadeniz ve Doğu Akdeniz'de petrol ve doğal gaz arama faaliyetleri kapsamında kullanılan sondaj gemilerine hizmet vermektedir.
- (26) Dolayısıyla dosya konusu bakımından ilgili coğrafi pazar *"Türkiye"* olarak belirlenebilecektir. Bununla birlikte İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında; *"inceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da"*

alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir” ifadeleri yer almaktadır. Bu çerçevede mevcut dosya bakımından kesin bir coğrafi pazar tanımı yapılmamıştır.

I.4. Yerinde İncelemelerde Elde Edilen Bulgular³

- (27) **Bulgu 1:** 13.12.2020 tarihinde (.....) tarafından (.....) elektronik posta adresine gönderilen ve (.....) elektronik posta adresine bilgi verilen “(.....) CV” konulu elektronik postada⁴;

“İyi gunler. Yaklasik 1 yildir (.....) Olarak calistim. İşletmesi sizlere ait olan PSV.gemilerinde uygun gorurseniz gorev yapmak istiyorum. CV mi ekte bilgilerinize sunuyorum. İyi calismalar dilegi ile.”

ifadesi yer almaktadır.

- (28) Bu elektronik postaya ilişkin olarak aynı tarihte, teşebbüs çalışanı (.....) tarafından Personel Müdür Yardımcısı (.....) ve Personel Müdürü (.....) gönderilen “Fwd: (.....) CV” konulu elektronik postada;

*“Arkadaşlar iyi pazarlar,
FATİH OFFSHORE, firmasında çalışan personeli değerlendirmiyoruz; transfer etmiyoruz bilginize”*

ifadesi yer almaktadır.

- (29) **Bulgu 2:** 20.12.2020 tarihinde (.....) elektronik posta adresinden (.....) elektronik posta adresine gönderilen “Online application: (.....)” konulu elektronik postada;

*“New online application
We are sending this automatic e-mail to inform you, that new online application has arrived.
We made up a short story for you
(.....) is available from: 20.12.2020 ”*

ifadesi yer almaktadır.

- (30) **Bulgu 3:** 23.02.2021 tarihinde Genel Müdür (.....) tarafından (.....) elektronik posta adresine gönderilen “OSV Gemileri için kriterler” konulu elektronik postada;

“İyi Günler, OSV gemileri için işe alım kriterlerini aşağıdaki gibi güncelleyelim.

- 1. (.....)*
 - 2. Fatih Offshore'da çalışmamış olmak.*
 - 3. (.....)*
 - 4. (.....)*
 - 5. (.....)*
 - 6. (.....)*
 - 7. (.....)*
- Slm (.....) ”*

ifadesi yer almaktadır.

³ Tespitlerde yer alan belgelere orijinal halleri ile yer verilmiş, yazım hataları ve anlatım bozuklukları muhafaza edilmiştir.

⁴ İlgili elektronik postanın ekinde “(.....) CV 2020” başlıklı bir adet belge yer almaktadır.

- (31) Aynı tarihte Genel Müdür (.....) tarafından Personel Müdür Yardımcısı (.....) gönderilen ve Personel Müdürü (.....) bilgi verilen “OSV Gemi İnsanı işe alım kriteri” konulu elektronik postada;

“Aşağıdaki kriterleri mail ile Atlantik Gemi’den teyitleşelim.

+++++

1. (.....)
2. Fatih Offshore'da çalışmamış olmak. Fatih offshore ile temasa etmiş olması, başvurusunun değerlendirmede olması yada başvurmuş olması engel değil.
3. (.....)
4. (.....)
5. (.....)
6. (.....)
7. (.....)

+++++ ”

ifadesi yer almaktadır.

- (32) **Bulgu 4:** COSHIP’te yapılan yerinde incelemede Personel Müdür Yardımcısı (.....) mobil cihazından alınan Whatsapp yazışmalarında “(.....)” adlı grupta 23.02.2021 tarihinde yapılan yazışmanın içeriğinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Psv için kriterler:

1. (.....)
2. Fatih offshore’da çalışmamış olsun
3. (.....)
4. (.....)”

- (33) **Bulgu 5:** 24.03.2021 tarihinde (.....) tarafından (.....) elektronik posta adresine gönderilen “(.....) Cv” konulu elektronik postada⁵;

“(.....) görev yapmaktayım. CV ve referanslarım ekteki dosyadadır. İyi günler iyi çalışmalar.”

ifadesi yer almaktadır.

- (34) **Bulgu 6:** COSHIP’te yapılan yerinde incelemede Genel Müdür (.....) mobil cihazından alınan Whatsapp yazışmalarında “(.....)” adlı grupta 20.10.2020-07.04.2021 tarihleri arasında yapılan yazışmaların içeriğinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Aklımdayken.”

“Fatih Offshore diye öbür firma var”

“3 tane de psv onlarda var (fatih drill ile karıştırma)”

“O firmanın adamlarına bulaşmıyormuşuz”

“Şikayet etmişler (.....) genel müdüre biz yetiştiriz onlar calıyo die”

(.....):
“(.....)”

⁵ İlgili elektronik postanın ekinde “(.....) CV 2021 GUNCEL” başlıklı bir adet belge yer almaktadır.

...

(.....):

“(.....) olayını öğrendim şimdi, (.....) ile konuşacağım”

“bunun yolunu bir açtık mı bütün adamlarımız gider”

“hepsinin gitmesi kötü olur alttan bu kadar kısa surede adam yetistiremeyiz.”

“gidenler sirf drill ship tecrubesi icin, maaslar dusuk olsa bile tercih ediyor orayı”

“buna izin vermememiz lazım dı”

“(.....)”

“adam yoldayken aradı ben gidiyorum diye. zaten katiliyormus gemiye”

“bizden izin aldı mı (.....) veya (.....)?”

“yok”

“ok”

(.....):

“Genel Müdüre’de söyledim”

“İgilencem dedi”

(.....):

“hangi genel müdür bu?”

(.....):

“(.....)”

...

(.....):

“(.....)”

(.....):

“(.....)”

(.....):

“(.....)”

(.....):

“(.....)”

(.....):

“(.....)”

(.....):

“(.....)”

(.....):

“Benim bı (.....) vardı fatih offshoredıydi , (.....) katılacak mulakatları gecti”

“Hanı almıolardı ordan”

“(.....) ısteyince demek alıyorlarmıs abi”

(.....):

“Yok yanlış anlamışsın biz almıyoruz. Atlantik bizim adamlarımızı çalışıyor die şikayet etmişler (.....) patronda almayın onlardan dedi”

“Bship bizden de çalışıyor şu an, onlardanda her yerden topluyor”

(.....):

“He anladım abi sorry”

- (35) **Bulgu 7:** COSHIP’te yapılan yerinde incelemede Personel Müdürü (.....) mobil cihazından Whatsapp yazışmalarında “(.....)” adlı grupta 20.04.2021 tarihinde yapılan yazışmanın içeriğinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Fatih offshore dan 2 kisi aradı beni orhan bey gemisinden”

“Aliyormussunuz artık bizden dediler dogru mu benim bilgim yok bu konuda ?”

“(.....) ve (.....) aradi”

“(.....)”

“(.....)”

(.....):

“Yok almıyoruz. (.....) Bey izin vetmiyor”

“Firmadan yazı alsınlar. O zaman değerlendiririz”

“Rating alıyoruz sadece”

“Bir de zabitse ve fatih offshore dan sonra baska bi firmada calisip bize geldiyse alabiliyoruz”

- (36) **Bulgu 8:** 09.06.2021 tarihinde (.....) tarafından (.....) elektronik posta adresine gönderilen elektronik postada;

“ATLANTİK GEMİ İŞLETMECİLİĞİ PERSONEL MÜDÜRLÜĞÜNE

15 05 2020 Tarihinde Atlantik gemi işletmeciliği bünyesinde 1 yıllık süre ile imzalamış olduğum PSV SANCAR gemisindeki (.....) görevimden 15 05 2021 tarihi itibarı ile şirketlerin karşılıklı mutabakatı dahilinde PSV SANCAR gemisinde mevcut (.....) görevime FATİH OFFSHORE denizcilik a.ş. denizcilik bünyesinde devam edeceğimi bilgilerinize sunarım.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

09 06 2021

(.....)

”

ifadesi yer almaktadır.

- (37) **Bulgu 9:** Personel Müdür Yardımcısı (.....) mobil cihazından alınan, Personel Müdür Yardımcısı (.....) ile Genel Müdür (.....) arasında yapılan Whatsapp yazışmasının içeriğinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Fatih Offshore adına Nevzat Abi yapcakmış crewi”

“Bizim çalışmayacağımız arkadaşları yönlendircez”

“Konusuruz zaten”

(.....):

“tamam abi ben yerleştirebildiğim kadarını koydum bizim gemilere, mesela suan mevcut (.....)⁶ da konuştum hepsi ben kendi ekibimden memnunum değiştirilsin istemem diyo”

“(.....)”

(.....):

“Ok (.....) abla hazırlayabildiniz mi listeyi”

(.....):

“Abi (.....) bey bize parca parca gönderiyor, ondan alabildiğimi alayım, yabancılar (.....) geliyor, listeyi yarin göndereyim size”

(.....):

“Yok yok onu deil”

(.....):

“hee psvleri yaptik gonderdim”

(.....):

“Bizde kalmayacak adamlar listesi”

(.....):

⁶ Bulgu içerisinde yer verilen kısaltma ile (.....) kast edildiği anlaşılmaktadır.

“bizde kalmayacaklar kısaca kidem tazminat hakkı olmayanlar abi listesi hazır”

I.5. Değerlendirme

I.5.1. Alım Tarafındaki Rekabet İhlallerinin Değerlendirilmesi

- (38) Rekabet hukuku literatüründe, girdi pazarları ile çıktı pazarları arasında rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların etkisi ve incelenmesi bakımından fark bulunmamaktadır. İşgücü piyasalarına yönelik belirsizlik arz eden yaklaşım da son on yıl içinde değişmiş, bir girdi niteliğinde olan emeğe yönelik teşebbüsler arası anlaşmaların rekabet hukuku uygulamasının kapsamında olduğu gerek literatürde gerekse otoritelerin kararları ile ortaya konulmuştur. İşgücü piyasasında işveren konumundaki teşebbüsler arası anlaşmalar çeşitli farklılıklar arz etmekle birlikte, esasen teşebbüslerin alıcısı konumunda bulunduğu emek faktörüne yöneldiğinden, bu bölümde öncelikle alım tarafındaki ihlallere değinilmiştir.
- (39) 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesinin (a) bendinde sözü edilen maddenin birinci fıkrası kapsamında yasaklanan anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararlarına “*mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi*” hususları örnek olarak gösterilmektedir. Bu çerçevede Kurulun, pazarların alım tarafında oluşan ihlallere yönelik karar almasını engelleyecek bir husus bulunmamaktadır. Kiraz alımı yapan teşebbüslerin kirazların alım fiyatını ve diğer koşulları anlaşarak belirlediklerine ilişkin alınan Kurul kararında⁷, tarafların fiyat konusunda yazılı anlaşmaya vardığı ve anlaşmanın uygulanmasını sağlamak üzere koordinatör atandığı ortaya konulmuştur. Söz konusu anlaşmanın bir alım karteli oluşturduğu belirtilen kararda bu tip bir anlaşmanın açık şekilde 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesini ihlal ettiği belirtilmektedir. Kararda ayrıca alım fiyatının teşebbüslerce belirlenmesinin fiyat tespiti olduğu kabul edilerek *per se* ihlal niteliği taşıdığı vurgulanmıştır.
- (40) Kurul *yaprak tütün* kararında⁸ ise Ege Bölgesi’nde 14 adet teşebbüsün bir araya gelerek tütün üreticileri ile yaptıkları sözleşmelerle alım şartlarını ve fiyatlarını birlikte tespit edip uygulamak suretiyle 4054 sayılı Kanun’u ihlal ettikleri iddiasını incelemiştir. Bir ihlal tespiti içermeyen kararda alım yapan teşebbüslerin üreticiye veya üretici firmalara karşı bir araya gelmek ve alım gücü yaratmak suretiyle fiyatı baskı altına almaya çalışıp çalışmadıkları araştırılmıştır. Teşebbüslerin alım gücü uygulayabilmesi için pazarda alıcıların alımların büyük kısmını yapıyor olmaları ve toplam alıcı sayısı, alım pazarında giriş engellerinin bulunması, arz eğrisinin pozitif eğimli olması ve alıcılar arasındaki iletişim gibi belli başlı kriterlerin aranacağı ifade edilmiştir. Bu anlamda karar içerisinde teşebbüslerin monopson gücü yaratmasına yönelik etki analizine yer verilmiş, bu tür anlaşmaların Kanun’un 4. maddesinin amaç bakımından da ihlal edilebileceği vurgulanmış ancak olay özelinde yapılan anlaşmaların bu nitelikte olmadığı belirtilmiştir.
- (41) Kurulun *Çiğ Süt* kararında⁹ ise Isparta ili Şarkikaraağaç ilçesinde, süt ve süt ürünleri ticareti ve nakliyesi ile iştigal eden teşebbüslerin kendi aralarında akdettikleri bir protokol çerçevesinde ilçe merkezi, kasaba ve köyleri kendi aralarında paylaştıkları, bu paylaşıma aykırı olarak başka bir köyün sütünü alan kişilere tazminat yaptırımını uygulandığı ve böylece toplanan çiğ sütün fiyatının ve ödeme koşullarının ilgili

⁷ Kurulun 24.7.2007 tarih ve 07-60/713-245 sayılı kararı. Benzeri için bkz. incir alım fiyatlarının belirlenmesine ilişkin 16.03.2012 tarih ve 12-12/383-112 sayılı karar.

⁸ Kurulun 19.9.2002 tarih ve 02-56/699-283 sayılı kararı.

⁹ Kurulun 26.07.2006 tarih ve 06-56/714-204 sayılı kararı.

teşebbüslerce tespit edildiği iddiası incelenmiştir. Soruşturma sonucunda bazı üreticilerin “..anlaşarak üretimde kullandıkları çiğ sütün müstahsilden alım fiyatını pazar dışında belirlemek ve çiğ süt alımlarını belirli dönemlerde durdurmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’un 4. maddesini ihlal ettiklerine...” karar verilmiştir. Diğer taraftan mevcut soruşturma konusu ile benzeşen köylerin paylaşımı uygulamasının 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesinin (b) bendi kapsamında bölge paylaşımı niteliğinde ihlal olduğu tespit edilmiştir.¹⁰

- (42) Girdi (hammadde) paylaşımına ilişkin Avrupa uygulamasına bakıldığında ise Avrupa Komisyonunun (Komisyon) girdi fiyatlarının belirlenmesine ve girdi kaynaklarının paylaşılmasına ilişkin rekabete aykırı uygulamalar ile ilgili verdiği iki kararda¹¹ hammadde girdisine ilişkin (i) hammadde alım fiyatlarının sabitlenmesi, (ii) alım miktarının tespiti ve (iii) hammadde sağlayıcılarının paylaşılmasının kartel olarak değerlendirildiği görülmektedir. Netice itibarıyla Komisyon, fiyat tespiti ve pazar paylaşımını içeren yatay uygulamalar yoluyla ABİDA’nın 101. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Anılan kararlardan hareketle bu yaklaşımın, önemli bir girdi niteliğini haiz emek girdisine ilişkin çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından da geçerli olduğu değerlendirilmektedir.
- (43) Sonuç olarak, pazarın alım tarafındaki rekabete aykırı davranışların ağır sonuçlar doğurduğu, amaç yönünden 4054 sayılı Kanun’u ihlal ettiği ve bu ihlallerin fiyat tespiti ve bölge/müşteri paylaşımı gibi ihlal türleri ile aynı nitelikte kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.

1.5.2. İşgücü Piyasasına Yönelik Rekabet Hukuku Yaklaşımı

- (44) Emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin özellikle çalışan hareketliliğine ve çalışan ücretlerine yönelik anlaşmalar yaptığı bilinmekte, çalışan hareketliliğini kısıtlamaya yönelik çalışan ayartmama anlaşmaları ve ücretleri baskılamaya yönelik ücret tespiti anlaşmaları rekabet otoritelerinin inceleme alanına giren uzlaşma tiplerinden birisini oluşturmaktadır.
- (45) Birçok sektörde, çalışanların niteliğinin her geçen gün önem kazandığı ve teşebbüsler için çoğu zaman en önemli girdi unsurlarından biri olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Çalışanlar bir yandan teşebbüslerin çıktı pazarındaki rekabetçi güçleri açısından belirleyici olurken diğer yandan teşebbüsler adına önemli maliyet kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Bu anlamda çalışanların oluşturduğu işgücü piyasalarına yönelen teşebbüsler arası anlaşmaların teşebbüslerin maliyet yapılarını, rekabetçi stratejilerini benzeştireceği söylenebilecektir. Bu türden anlaşmaların çıktı pazarlarına etkisi konusunda ise farklı görüşler bulunmaktadır. Ağırlık kazanan görüş ise işveren konumundaki teşebbüslerin yaptıkları rekabet karşıtı anlaşmalar ile bir alıcı gücü yarattıklarını ve nihayetinde bu alıcı gücünü emek alımlarını kısararak kullandıklarını, böylelikle girdide yaşanan düşüş ile ürün pazarında da çıktının azalarak fiyatların arttığını savunmaktadır.¹² Kurul çalışan ücretlerinin sabitlenmesine yönelik hususları incelediği *Konteyner Şoförleri* kararında işgücü piyasasındaki rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların çıktı pazarında olumsuz etkiler yaratabileceğine, söz gelimi emek arzının

¹⁰ Diğer taraftan bu uygulamaya, piyasadaki kalitesizliği azaltarak bölge sütünde iyileştirmeler sağlayacağı gibi süt ürününe özgü gerekçelerle muafiyet tanınmıştır.

¹¹ Söz konusu kararlar İspanya ve İtalya’da kurulan tütün girdisi alımına ilişkin karteli konu almaktadır (COMP/C.38.238/B.2, *Spanish Raw Tobacco*, 20.10.2004 ve COMP/C.38.281/B.2, *Italian Raw Tobacco*, 20.10.2005).

¹² NAIDU, S., E. POSNER ve E. G. WEYL (2018), “Antitrust Remedies for Labor Market Power”, *Harvard Law Review*, Vol: 132, No: 2, s. 559

düşmesiyle çıktı miktarında yaşanan azalmanın tüketiciler adına refah kaybı yaratabileceğine ilişkin görüşlere yer vermiştir.¹³

- (46) İşgücü piyasasına yönelik teşebbüsler arası anlaşmalar konusunda tartışmaya açık olmayan kısım ise bu tip anlaşmaların işgücü piyasasında ve çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerdir. Çeşitli iktisadi modeller üzerinde yapılan incelemeler işverenler arası rekabet karşıtı anlaşmaların çalışanların refahını her ihtimalde düşürdüğünü ortaya koymaktadır.¹⁴ Bu kapsamda birçok otorite aldığı kararlarda doğrudan işgücü piyasasında doğacak etkileri temel alarak teşebbüsler arası anlaşmaların rekabet karşıtı niteliğini saptamaktadır.
- (47) Bu noktada belirtmek gerekir ki, Türk rekabet hukuku açısından işgücü piyasalarının 4054 sayılı Kanun kapsamında olduğu alınan kararlarla kesinleşmiş bulunmaktadır. 2019 yılında alınan *BFIT* kararı bir franchise zinciri içindeki çalışan ayartmamaya yönelik hükümleri ele almakta ve bu tip hükümlerin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi açısından ihlal yaratabilecek nitelikte olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.¹⁵ 2020 yılında ise, Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında 4054 sayılı Kanun'un 3. maddesinin gerekçesine sadece işgücü piyasalarında toplu iş sözleşmelerine ilişkin bir istisnanın varlığından bahsedildiğine değinilmiştir. Kurul anılan madde gerekçesinin işgücü piyasalarına yönelik teşebbüsler arası anlaşmaları bağışık tutmak gibi bir amacı olmadığı sonucuna ulaşmış ve işgücü piyasalarına yönelik rekabet karşıtı amacı olan veya bu etkiyi gösterebilecek her türden anlaşmanın uygulama kapsamında kalacağını ortaya koymuştur.¹⁶ Anılan kararları takip eden işgücü piyasasına yönelik soruşturma kararları da konu açısından bir kapsam tartışmasının kalmadığını ve Kurulun çalışanlara yönelik rekabet karşıtı anlaşmalara önem attığını göstermektedir.
- (48) Diğer taraftan işgücü pazarlarında pazarın arz tarafındaki çalışanlar, işverenler ile akdettikleri anlaşmalar ile emeklerini "satmakta"¹⁷ ve çalışma/istihdam koşullarını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu anlaşmalar genellikle rekabet hukukunun uygulamasından muaf tutulmaktadır. Bu muafiyet, işçilerin/çalışanların korunması gibi toplumsal ve sosyal güdüler çerçevesinde toplu pazarlık faaliyetlerinin rekabet hukukundan bağışık tutulmasını sağlamayı amaçlamaktadır¹⁸. Benzer şekilde 4054 sayılı Kanun'un 3. maddesinin gerekçesinde "*Kuşkusuz, toplu pazarlık esasının kabul edildiği emek piyasası bu tanımın dışındadır.*" ifadesi geçmektedir. Bu düzenleme ile toplu pazarlık esasına yapılan vurgu toplu iş sözleşmeleri, sendikalar gibi kurumların rekabet hukuku uygulamalarına konu edilip edilemeyeceğine açıklık getirmektedir. Diğer taraftan gerekçede geçen bu ifadelerin işverenler arasında yapılan anlaşmaları kanun kapsamı dışında tutmak amacı taşımadığı anlaşılmaktadır.
- (49) Devam eden bölümde, çalışan ayartmama anlaşmaları özelinde ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir.

¹³ 02.01.2020 tarih ve 20-01/3-2 sayılı karar, para. 31.

¹⁴ Shy ve Stenbacka (2019, 244)

¹⁵ 03.03.2011 tarih ve 11-12/226-76 sayılı karar

¹⁶ *Konteyner Şoförleri* kararı, dn. 14.

¹⁷ 4857 sayılı İş Kanunu'nun *Tanım* ve *şekil* başlıklı 8. maddesinde de iş sözleşmesi, "*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*" şeklinde tanımlanmaktadır.

¹⁸ OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 9.

1.5.3. İşgücü Piyasasına Yönelik Rekabet Hukuku Yaklaşımı

- (50) Birçok sektörde, çalışanların niteliğinin her geçen gün önem kazandığı ve teşebbüsler için çoğu zaman en önemli girdi unsurlarından biri olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Bir yandan teşebbüslerin çıktı pazarındaki rekabetçi güçleri açısından belirleyici olan çalışanlar diğer yandan teşebbüsler adına önemli maliyet kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Bu anlamda çalışanların oluşturduğu işgücü piyasalarına yönelen teşebbüsler arası anlaşmaların teşebbüslerin maliyet yapılarını, rekabetçi stratejilerini benzeştireceği söylenebilecektir. Bu türden anlaşmaların çıktı pazarlarına etkisi konusunda ise farklı görüşler bulunmaktadır. Ağırlık kazanan görüş ise işveren konumundaki teşebbüslerin yaptıkları rekabet karşıtı anlaşmalar ile bir alıcı gücü yarattıklarını ve nihayetinde bu alıcı gücünü emek alımlarını kısırak kullandıklarını, böylelikle girdide yaşanan düşüş ile ürün pazarında da çıktının azalarak fiyatların arttığını savunmaktadır.¹⁹ Nitekim Kurul çalışan ücretlerinin sabitlenmesine yönelik hususları incelediği *Konteyner Şoförleri* kararında benzer bir yaklaşım benimseyerek işgücü piyasasındaki rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların çıktı pazarında olumsuz etkiler yaratabileceğine, söz gelimi emek arzının düşmesiyle çıktı miktarında yaşanan azalmanın tüketiciler adına refah kaybı yaratabileceğine ilişkin görüşlere yer vermiştir.²⁰
- (51) İşgücü piyasasına yönelik teşebbüsler arası anlaşmalar konusunda tartışmaya açık olmayan kısım ise bu tip anlaşmaların işgücü piyasasında ve çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerdir. Nitekim çeşitli iktisadi modeller üzerinde yapılan incelemeler işverenler arası rekabet karşıtı anlaşmaların çalışanların refahını her ihtimalde düşürdüğünü ortaya koymaktadır.²¹ Bu kapsamda birçok otorite aldığı kararlarda doğrudan işgücü piyasasında doğacak etkileri temel alarak teşebbüsler arası anlaşmaların rekabet karşıtı niteliğini saptamaktadır.
- (52) Kurulun da işgücü pazarına yönelik anlaşmaları ihlal yaratabilecek nitelikte gören kararları bulunmaktadır. Örneğin *Özel Okullar* kararı gibi bazı eski tarihli kararlarda çalışanların transfer edilmemesine yönelik hükümlerin çalışan mobilitesini düşüreğinden bahisle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı olacağı tespit edilmiştir.²²
- (53) Bu noktada belirtmek gerekir ki, Türk rekabet hukuku açısından işgücü piyasalarının 4054 sayılı Kanun kapsamında olduğu Kurul tarafından alınan kararlarla kesinleşmiş bulunmaktadır. 2019 yılında alınan *BFIT* kararı bir franchise zinciri içindeki çalışan ayartmamaya yönelik hükümleri ele almakta ve bu tip hükümlerin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi açısından ihlal yaratabilecek nitelikte olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.²³ Kurul, *Konteyner Şoförleri* kararında ise, 4054 sayılı Kanun'un 3. maddesinin gerekçesinin işgücü piyasalarına yönelik teşebbüsler arası anlaşmaları bağışık tutmak gibi bir amacı olmadığı sonucuna ulaşmış ve işgücü piyasalarına yönelik rekabet karşıtı amacı olan veya bu etkiyi gösterebilecek her türden anlaşmanın uygulama kapsamında değerlendirileceğini ortaya koymuştur.²⁴ Anılan kararları takip eden işgücü piyasasına yönelik soruşturma kararları da konu açısından bir kapsam tartışmasının kalmadığını ve Kurulun çalışanlara yönelik rekabet karşıtı anlaşmalara

¹⁹ NAIDU, S., E. POSNER ve E. G. WEYL (2018), "Antitrust Remedies for Labor Market Power", *Harvard Law Review*, Vol: 132, No: 2, s. 559

²⁰ 02.01.2020 tarihli ve 20-01/3-2 sayılı karar, para. 31.

²¹ Shy ve Stenbacka (2019, 244)

²² *Özel Okullar* kararı, para. 600.

²³ 03.03.2011 tarihli ve 11-12/226-76 sayılı karar.

²⁴ *Konteyner Şoförleri* kararı, dn. 14.

önem attığını kanıtlamıştır. Bu çerçevede, Kurulun 15.10.2020 tarihli ve 20-46/624-M sayılı kararıyla başlayan soruşturma kapsamında bazı özel hastanelerin çalışan ayartmama anlaşması yaptığı iddiası incelenmiş olup Kurul 01.04.2021 tarihli ve 21-18/213-M sayılı kararı ile tek konusu işgücü piyasasındaki anlaşmalar olan ilk soruşturmasını başlatmıştır.

- (54) Aşağıda çalışan ayartmama anlaşmaları özelindeki ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir.

1.5.4. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Bilgi

- (55) Çalışan ayartmama anlaşmaları (*no-poaching agreements*) emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik yaptıkları anlaşmalardır. Bu tipten bir anlaşmanın konusunu çalışanlara teklif götürmemek oluşturabileceği gibi hiçbir surette rakip teşebbüsten çalışan istihdam etmemeye yönelik bir anlaşma da söz konusu olabilecektir. Ayartmama anlaşmalarının farklı form ve kapsamda oluşturulması da mümkündür. Örneğin, yalnızca rakip teşebbüsün hâlihazırdaki çalışanlarının istihdam edilmemesi şeklindeki bir anlaşmaya rastlanabileceği gibi, geçmişte rakip teşebbüste çalışan fakat hâlihazırda farklı bir teşebbüste çalışan personelin dahi istihdam edilmemesine yönelik anlaşmalara da rastlanabilmektedir. Benzer şekilde anlaşma tarafları arasında çalışanların ayartılmamasına yönelik bir süre sınırı saptanabilmektedir. Diğer yandan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli çalışan grupları özelinde yapılabileceği gibi teşebbüsün bütün çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabilmektedir.
- (56) Literatürde ve rekabet otoritelerinin kararlarında kabul gören görüşe göre çalışan ayartmama anlaşmaları esasen işverenlerin emek girdisi üzerinde rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmeleri anlamına gelmektedir. Çalışanların daha iyi koşullarda veya daha yüksek ücretlerle çalışmasını temin eden işgücü piyasasının rekabetçi yapısının temelinde çalışan hareketliliği bulunmaktadır. Çalışan hareketliliğinin düşürüldüğü, eş deyişle çalışanların farklı teşebbüslere transferinin engellendiği bir piyasada çalışanlar daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum kalacaktır.²⁵ Anılan bu husus Kurum tarafından işgücü piyasasına ilişkin yapılan duyuruda da vurgulanmış, emek faktörünün teşebbüsler arasında sağlıklı bir şekilde geçişinin sağlanmasının hedeflendiği dile getirilmiştir.²⁶ Böylelikle bir yandan çalışanların rekabetçi seviyelerin altında kalan ücretlerle çalışmasının önüne geçilebilecekken, diğer yandan çalışanların daha etkin bir şekilde hizmet sunabilecekleri teşebbüslerce istihdam edilmesiyle ve fikirlerin/yeteneklerin teşebbüsler arasında yayılmasıyla teşebbüslerin küresel rekabetçiliğinin artması gibi faydalar elde edilebileceği ifade edilen hususlar arasındadır. Bunun yanında rekabetçi açıdan sağlıklı işleyen bir işgücü piyasasının; işgücünün niteliğinin artması, refahın haksız bir biçimde işçiden işverene aktarılmasının engellenmesi ve işgücüne katılımın artması gibi çıktılar sağlaması da muhtemel görülen sonuçlar arasında sayılmıştır.
- (57) Çalışan ayartmama anlaşmalarının yukarıda anılan sonuçları doğurmasının iktisadi temelinde bu anlaşmaların rakipler arasında işgücü pazarının alım tarafında monopson gücü oluşturması yatmaktadır. İşgücü piyasalarında monopson kavramı, teşebbüslerin işgücü pazarında ücretlere ve diğer çalışma koşullarına karar verebilmesine imkân tanıyan pazar gücüne sahip olduğu durumları ifade etmektedir. Monopson gücü bir işgücü piyasasında az sayıda işverenin bulunmasıyla bağlantılı olarak alıcı

²⁵OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 28.

²⁶<https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

yoğunlaşması kaynaklı olabileceği gibi işgücü piyasasına özgü farklı değişkenlerden de kaynaklanabilmektedir. Özellikle işgücü piyasasına özgü değişkenler sebebiyle birçok piyasada teşebbüsler arası bir anlaşma olmasa dahi emek alımlarında bir monopson gücü olduğu düşünülmektedir. Bu minvalde bir örnek; çalışanların, ücretlerinde meydana gelen düşümlere tepkisini iş değiştirerek gösteremediğini ortaya koyan çalışmalarda yatmaktadır.²⁷

- (58) Teşebbüslerin işgücü piyasasındaki monopson gücünü doğuran etkenler ne olursa olsun, teşebbüslerin yapacakları rekabet karşıtı anlaşmalarla monopson gücü çok daha görünür hale gelmekte ve yapay şekilde çalışma koşulları ve ücretler baskılanmaktadır. İşçiler karşısında pazarlık gücü daha yüksek olan işverenlerin aralarında anlaşmak suretiyle işçilerin çalışma koşullarını olumsuz yönde değiştirmesi işçi ve işveren arasındaki güç farkı nedeniyle daha da etkili olmaktadır.
- (59) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine yönelik tespitlerin yukarıda izah edilen hususlarla sınırlanması da mümkün değildir. Bu konuda Portekiz Rekabet Otoritesi, çalışan ayartmama anlaşmalarının bir yandan çıktı pazarındaki bir yandan işgücü pazarındaki etkilerini ortaya koyan çalışmasıyla rehberlik sağlamaktadır.²⁸ Otorite “çalışan ayartmama anlaşmalarının işgücü pazarına potansiyel etkileri” başlığı altında bu anlaşmaların:
- İşgücü pazarındaki dengeyi bozarak, emek talebi olan teşebbüslerin sayısını azaltacağını ve dolayısıyla çalışanların pazarlık gücünü düşürerek çalışma şartlarını ve ücretleri baskılayacağını,
 - Pazar yapısının oligopson hatta monopson niteliğe bürünmesine katkı sağlayacağını,
 - İşgücü piyasasında emeğin satıcısı konumunda bulunan çalışanların çoğu durumda toplu pazarlık güçlerinin olmayışı sebebiyle bu tip anlaşmaların emek için ödenen ücreti düşüreceğini,
 - teşebbüslerin emeğin marjinal ürün hasılatından sapan, rekabetçi olmayan ücretler ödeme gücüne ulaşmasını sağlayacağını,
 - İşverenlerin pazarlık gücünü arttırmasıyla, ücret seviyesi ve üretkenlik arasındaki bağı koparacağını,
 - mobilitelerinin düşmesinin altında yatan sebebi anlayamayan çalışanları mevcut işlerinde kalmaya sevk edeceğini, yeteneklerine uygun düşen bir teşebbüs tarafından istihdam edilemeyen çalışanlar dolayısıyla piyasada etkinsizlik doğacağını,
 - Emek girdisine ödenen ücret üzerindeki dolaylı etkisi nedeniyle, ücretlerin/çalışma koşullarının tespit edilmesine yönelik dolaylı bir strateji olarak görülebileceğini,
 - Özlük haklarına etkisi sebebiyle emek arzını baskılayabileceğini ve çalışanların kendilerine yatırım yatma güdüsünü azaltabileceğini,
 - Teşebbüsün eğitim masrafları vb. yatırımlarını koruması için zorunlu olmadığını, bu gibi hususların çalışana getirilecek yükümlülükler gibi farklı mekanizmalarla da sağlanabileceğini

ifade etmiştir.

- (60) Anılan çalışmada ayrıca çalışan ayartmama anlaşmalarının alt pazarda doğuracağı etkilere de değinilmiştir. Bu kapsamda yapılan açıklamalarda:

²⁷ OECD (2020), “Competition in Labour Markets”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 8.

²⁸<https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper%20Labor%20Market%20Agreement%20and%20Competition%20Policy%20-%20final.pdf>

- işverenlerin alıcı gücünün kullanılmasının emek arzını etkileyerek çıktığı düşürebileceği ve tüketici refahını azaltabileceği,
- alt pazara etkilerin anlaşma taraflarının alt pazardaki pazar gücüne bağlı olarak değişebileceği,
- anlaşma sonucunda bir sabit maliyet olan çalışan giderlerinde doğan maliyet düşüşünün son tüketiciye yansıtılmayacağı,
- ayartmama anlaşmaları sonucunda oluşan ücret düşüşlerinin uzun vadede çalışan üretkenliğini düşüreceği,
- çalışan hareketliliğinin düşmesiyle alt pazarda fikirlerin yayıldığı ve inovasyona dönük yapının bozulacağı,
- özellikle inovasyon için çalışan hareketliliğinin kritik olduğu sektörlerde çalışan ayartmama anlaşmaları sonucunda ürün ve hizmetlerin kalitesinde ve çeşitliliğinde düşüş olacağı

ifade edilmiştir.

- (61) Bu anlaşmalar alt pazardaki danışıklı davranışların sürdürülebilmesi için uygun koşulları da sağlayabilmektedir. Böylece çıktı pazarında pazar paylaşımına ilişkin daha geniş bir kartelin aracı olabilmektedir. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında incelenen çalışanlara yönelik anlaşmanın çıktı pazarında kurulan bir kartelin parçası olduğu anlaşılmaktadır.
- (62) Çalışan ayartmama anlaşmalarının niteliği noktasında, günümüze kadarki uygulamanın esas olarak ücretlerin belirlenmesi ve çalışan ayartmama anlaşmaları gibi açık (*hard-core*) kartellere odaklandığı belirtilmektedir²⁹. Başka bir deyişle bu anlaşma tipinin kartel gibi etki doğurabileceği vurgulanmaktadır. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında da “*Esasen, işgücü pazarlarına yönelik rekabet hukuku uygulamasının esas kısmını oluşturan çalışanların maaşlarını sabitlemeye/çalışan ayartmamaya yönelik yapılan anlaşmalar pazarın alım tarafında kurulan kartellerden farklı değildir. Nitekim pazarın alım ya da satım tarafında bulunmaları farklılığı dışında; çalışan ayartmama anlaşmaları ile müşteri/pazar paylaşımı anlaşmalarının, ücret tespiti anlaşmaları ile fiyat tespiti anlaşmalarının temel bir farklılığı bulunmadığı gerek doktrinde gerekse de kararlar ile ortaya konulmuştur.*” ifadeleriyle çalışan ayartmama anlaşmalarının ağır etkiler doğurabileceği kabul edilmiştir.
- (63) Keza Kurulun *Bfit* kararında³⁰ konuya ilişkin olarak “*Rakipler arası maaş sabitleme anlaşmaları bunu doğrudan sağlarken, çalışan ayartmama anlaşmaları, çalışanların daha yüksek maaşlı işlere geçme imkânlarını kısıtlayarak zaman içerisinde maaş artışlarının baskılanmasına neden olmaktadır. Diğer alım kartellerinde olduğu gibi, işgücü piyasasında rekabeti kısıtlayan teşebbüslerin katlandıkları işgücü maliyetini azaltarak kârlarını artırması mümkün olup bu kâr artışının da teoride belirli rekabetçi pazar koşulları altında, çıktı pazarında tüketicilere refah artışı olarak yansıma ihtimali bulunmaktadır. Ancak bu anlaşmalar işgücü piyasasında çalışanların refahında çok daha çarpıcı şekilde azalmaya sebep olmakta ve işgücü pazarında, rakipler arası müşteri paylaşımının çıktı pazarlarında yaratacağına benzer etkiler yaratmaktadır. Bu çerçevede bu anlaşmaların yatay pazar paylaşımı anlaşmalarına benzer anti-rekabetçi etkiler doğuracağı, işgücü piyasasında çalışanların iş değiştirme imkânlarını sınırlandırarak dolaylı olarak maaşların sabitlenmesine yol açacağı öngörülmektedir.*” değerlendirmeleri yer almıştır.

²⁹ Naidu, S., E. A. Posner and G. Weyl (2018), “*Antitrust Remedies for Labor Market Power*”, Harvard Law Review, vol. 132, https://harvardlawreview.org/wp-content/uploads/2018/12/536-601_Online.pdf

³⁰ Kurulun 07.02.2019 tarih ve 19-06/64-27 sayılı kararı.

- (64) Diğer taraftan gerek literatürde gerekse yurt dışı otorite kararlarında bu anlaşmaların amaç yönünden rekabeti kısıtladığı belirtilmektedir. Zira pazarın çıktı tarafında yapılan pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarından temel bir farklılığı bulunmayan bu türden anlaşmalara etki temelli yaklaşmak, çıktı pazarındaki pazar/müşteri paylaşımı anlaşmalarına etki temelli yaklaşımdan farksız olacaktır.
- (65) Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), 2016 yılında Federal Ticaret Komisyonu (*Federal Trade Commission-FTC*) ve Adalet Bakanlığı'nın (*Department of Justice-DOJ*) yayımladığı İnsan Kaynakları Uzmanları İçin Anti-tröst Rehberi'nde (Rehber)³¹, hâlihazırda kurulmuş bir meşru işbirliği (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi) ile ilgili ve bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olmayan anlaşmalar açık çalışan ayartmama anlaşması olarak kabul edilerek *per se* ihlal niteliğinde değerlendirilmiştir. Ayrıca Rehber'de, resmi veya gayri resmi, sözlü veya yazılı olup olmadığı fark etmeksizin, teşebbüslerin çalışan ayartmama anlaşmaları yapmaktan kaçınması gerektiği ve konunun adli soruşturmalara da konu edileceği açıklanmıştır. Yine bu anlaşmaların, ilgili işgücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı, teşebbüsler arası herhangi bir anlaşma bakımından da makul bir şekilde gerekli olmadığı ve çalışanları daha iyi iş olanakları için pazarlık edebilme imkânından mahrum bırakmak suretiyle rekabeti engelledikleri ifade edilmiştir. Diğer taraftan ABD'de meşru bir işbirliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.
- (66) ABD'deki uygulamaya bakıldığında 2010 yılında DOJ'nin duyurduğu *Adobe* davasıyla³² başlayan Silikon Vadisi Davaları'nın öne çıktığı görülmektedir. Silikon Vadisi'ndeki önde gelen teknoloji şirketlerinin birbirlerinin çalışanlarına iş teklif etmeme konusunda anlaşmasını belirten DOJ, anlaşmanın *per se* ihlal yarattığını öne sürmüştür.³³ Benzer diğer bir dava ise *Lucasfilm* davasıdır.³⁴ DOJ'un bu tipten anlaşmalara karşı tutumunun zaman içinde zayıflamadığı görülmektedir. Nitekim 2021 yılı içerisinde, DOJ tarafından bir çalışan ayartmama anlaşmasının adli olarak soruşturulmasıyla başlayan ilk dava duyurulmuştur.³⁵ Bu anlamda ABD'de açık çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* niteliğinin netleştiği söylenebilecektir.
- (67) Avrupa Birliği (AB) örneklerine bakıldığında Komisyon nezdinde bir örneğe rastlanmazken üye ülkelerde alınan kararlara bakıldığında ABD'ye benzer yaklaşımlara rastlandığı söylenebilecektir. AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında işbirlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmaların amaç ihlali olarak kabul edildiği de görülmekte, bu tip anlaşmalar ulusal rekabet kanunları ile Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma'nın (ABİDA)³⁶ 101. maddesine aykırı olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda ilk örnek olarak Hollanda'da anestezi uzmanlarının sözleşme süresinin bitiminden itibaren 12 ay boyunca rakiplerce istihdam edilmemesini öngören anlaşmaların ihlal yarattığını tespit eden karar gösterilebilecektir.³⁷ Benzer şekilde İspanya rekabet otoritesinin 2010

³¹DOJ ve FTC (2016), "Antitrust Guidance For Human Resource Professionals", <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, s.3, Erişim Tarihi: 20.06.2021.

³² *United States v. Adobe Sys. Inc.*, No. 10-CV-01629 (D.D.C. 2010).

³³ <https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-0>, para. 3, Erişim Tarihi: 01.08.2020.

³⁴ *United States v. Lucasfilm Ltd.*, No. 10-CV-02220 (D.D.C. 2010).

³⁵<https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/departments-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case>

³⁶ *Treaty on the Functioning of the European Union*.

³⁷ Court of Hertogenbosch (Hertongenbosch Temyiz Mahkemesi), LJN: BM3366 HD 200.056.331 (2010).

yılında aldığı kararında³⁸, tespit edilen navlun sevkiyatı karteli dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığı, dolayısıyla rekabetin amaç bakımından kısıtladığı tespit edilmiştir.

- (68) Fransız rekabet otoritesinin ise 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda³⁹, ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaşmalarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili olarak ise anlaşmanın bir centilmenlik anlaşması ile hayata geçirildiği ve teşebbüslerin istihdam politikalarına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırıldığı ifade edilmiştir. Otorite ayrıca bu tip anlaşmaların çalışanları iş fırsatlarından mahrum bıraktığını vurgulamıştır. Sonuç olarak karara konu anlaşmalar amaç bakımından ihlal olarak nitelendirilmiştir.

I.6. Bulgulara İlişkin Değerlendirmeler

I.6.1. Bulgu 1 ve 2'ye İlişkin Değerlendirme

- (69) Mevcut dosya bir şikâyet başvurusuyla başlamış olup şikâyetçi özetle; (.....).
- (70) Bulgu 1'de ilgili başvurunun COSHIP içindeki bir yazışmaya konu edildiği görülmektedir. Teşebbüs çalışanı (.....) tarafından Personel Müdür Yardımcısı (.....) ve Personel Müdürü (.....) gönderilen elektronik postada (.....) çalışan adayının başvurusunun olumlu karşılık bulmaması gerektiği ifade edilmekte, bunun gerekçesi olarak ise adayın FATİH OFFSHORE'da çalışan personel arasında bulunması gösterilmektedir. Elektronik postadaki ifadeler FATİH OFFSHORE ile ATLANTİK arasında birbirlerinin çalışanlarını transfer etmemeye yönelik bir anlaşmanın var olduğunu desteklemektedir.

I.6.2. Bulgu 3 ve 4'e İlişkin Değerlendirme

- (71) 23.02.2021 tarihinde Genel Müdür (.....) tarafından (.....) elektronik posta adresine gönderilen "OSV Gemileri için kriterler"⁴⁰ başlıklı elektronik postada PSV gemileri için istihdam edilecek personele yönelik çeşitli kriterlere yer verilmektedir. COSHIP'ten elde edilen bilgilere göre (.....) elektronik postadaki kriterlerin esasen ATLANTİK'in işe alacağı gemi adamlarına ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Elektronik postada yer verilen birçok kriterin yanında çalışan adayları için dikkat çeken bir koşul da FATİH OFFSHORE'da çalışmamış olmaktır. Aynı tarihte, ileriki bir saatte, benzer kapsamda atılan diğer elektronik postada ise değinilen maddenin kapsamının daha geniş tutulduğu görülmektedir. Bu kapsamda değerlendirmeye alınmayacak olan çalışanların yalnızca FATİH OFFSHORE'un aktif çalışanlarını kapsamadığı aynı zamanda hâlihazırda çalıştığı teşebbüs fark etmeksizin önceki bir tarihte FATİH OFFSHORE'da çalışmış olan personeli de kapsadığı görülmektedir. FATİH OFFSHORE'dan çalışan alınmamasına yönelik bu iradenin ATLANTİK'in bilgisi dahilinde olduğu da elektronik postada yer alan "Aşağıdaki kriterleri mail ile Atlantik Gemi'den teyitleşelim" ifadesiyle ortaya konulmaktadır.

³⁸ <https://www.cnmc.es/expedientes/s012008>; http://ec.europa.eu/competition/ecr/brief/04_2010/es_freight.pdf.

³⁹ Autorité de la concurrence, Decision 17-D-20, 19.10.2017.

⁴⁰ OSV ile kast edilenin "Offshore Support Vessel" olduğu, diğer bir deyişle mevcut dosyada yer alan teşebbüslerin işlettiği PSV gemilerinin kast edildiği anlaşılmaktadır.

- (72) COSHIP'te yapılan yerinde incelemede Personel Müdür Yardımcısı (.....) mobil cihazından alınan Whatsapp yazışmalarında "CoShip" adlı grupta 23.02.2021 tarihinde yapılan yazışmanın içeriğinde de, yukarıda değerlendirilen elektronik postaya benzer şekilde, FATİH OFFSHORE'da çalışmış personelin PSV gemilerinde istihdam edilmeyeceğine ilişkin net ifadeler bulunmaktadır. Bu çerçevede anılan bulgular FATİH OFFSHORE ile ATLANTİK arasında birbirlerinin çalışanlarını/eski çalışanlarını transfer etmemeye yönelik bir anlaşma yapıldığını doğrulamaktadır.

I.6.3. Bulgu 5'e İlişkin Değerlendirme

- (73) Bulgu 5 içerisinde yer verilen elektronik postada, şikâyetçi konumundaki çalışanın, şikâyetinden sonraki bir tarihte tekrar iş başvurusu yaptığı görülmektedir. Bu anlamda çalışanın FATİH OFFSHORE'da çalışmış olmasından doğan gerekçelerle istihdam edilmemesine ilişkin iradenin devam ettiği değerlendirilmekte, bu nedenle teşebbüsler arasında fiilen uygulanmakta olan bir çalışan ayartmama anlaşması bulunduğu anlaşılmaktadır.

I.6.4. Bulgu 6'ya İlişkin Değerlendirme

- (74) COSHIP'te yapılan yerinde incelemede Genel Müdür (.....) mobil cihazından alınan Whatsapp yazışmalarında "CoShip" adlı grupta 20.10.2020-07.04.2021 tarihleri arasında yapılan yazışma, COSHIP çalışanlarının bulunduğu bir Whatsapp grubunda yer almakta olup piyasadaki işe alım politikalarına yönelik ifadeler içermektedir. İlk olarak COSHIP Genel Müdürünün diğer çalışanları FATİH OFFSHORE hakkında bilgilendirdiği, FATİH OFFSHORE'un da PSV gemileriyle faaliyet gösterdiğini ifade ettiği ve "bulaşmıyoruz" ifadesiyle anılan teşebbüsün çalışanlarını transfer etmediklerini hatırlattığı görülmektedir. İşgücü piyasalarında teşebbüslerin diğer teşebbüslerdeki çalışanları istihdam etmemeye yönelik çeşitli meşru iç gerekçeleri olabilecektir. Örneğin, spesifik bir adayın herhangi bir davranışı yahut niteliklerine ilişkin sorunları nedeniyle kara listeye alınması meşru bir gerekçe olarak görülebilecektir. Fakat mevcut dosyadaki işgücü pazarı gibi uzmanlaşmış personelin az olduğu bir pazarda, bir teşebbüsün çalışan havuzu geniş başka bir teşebbüsten hiçbir çalışanın istihdam edilmeyeceğini, özellikle de "bulaşmıyoruz" ifadesiyle ortaya koyması taraflar arasında çalışanlara yönelik bir uzlaşma olduğunu gösterir niteliktedir. İfadelerin devamında bu duruma sebep olan olaylara ilişkin de mesajlara rastlanmaktadır. Teşebbüs Genel Müdürü, FATİH OFFSHORE'un ATLANTİK'i (.....) şikâyet ettiğini, şikâyetin gerekçesinin ise ATLANTİK'in FATİH OFFSHORE'un yetiştirmiş personelini "çalmasından" kaynaklandığını belirtmektedir.
- (75) Yazışmanın devamında ATLANTİK'in yaşadığı çalışan kayıplarının değerlendirildiği anlaşılmakta; bir çalışanın hangi teşebbüsler arasında çalışan almamaya yönelik uygulama olduğunu sorması üzerine COSHIP Genel Müdürü çalışan almamaya yönelik uygulamanın kendileri ile FATİH OFFSHORE arasında olduğunu, (.....) istediği yerden personel alabildiğini ifade ettiği görülmektedir. Ayrıca, "...patronda almayın onlardan dedi" ifadesiyle COSHIP'in uygulamasının ATLANTİK'ten gelen talimata dayandığı değerlendirilmektedir. Anılan yazışmalar incelendiğinde FATİH OFFSHORE ile ATLANTİK arasında çalışanlara yönelik irade uyuşmasının sağlandığı anlaşılmıştır.

I.6.5. Bulgu 7'ye İlişkin Değerlendirme

- (76) COSHIP'te yapılan yerinde incelemede Personel Müdürü (.....) mobil cihazından alınan Whatsapp yazışmalarında "CoShip" adlı grupta 20.04.2021 tarihinde yapılan yazışmanın görüldüğü belgede, COSHIP Personel Müdürünün, FATİH

OFFSHORE'daki çalışanların işe alınmamasına ilişkin uygulamanın geçerliliğini sorguladığı görülmektedir. Ayrıca FATİH OFFSHORE çalışanlarının da ATLANTİK ile FATİH OFFSHORE arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasından haberdar olduğu anlaşılmaktadır. COSHIP Genel Müdürünce verilen cevapta ise uygulamanın devam ettiği ifade edilmekte, ATLANTİK'in personel seçiminden sorumlu kişinin⁴¹ FATİH OFFSHORE'dan çalışan almaya izin vermediği belirtilmektedir. Vurgulanan diğer bir husus ise çalışanların ancak FATİH OFFSHORE'dan yazı alması halinde değerlendirilebileceğine yöneliktir.⁴² Bu kapsamda çalışanların hâlihazırda çalıştıkları teşebbüslerden izin alması prosedürü teşebbüsler arasında bir uzlaşma olduğunu ortaya koyar niteliktedir.

- (77) Yukarıdaki belgeler değerlendirildiğinde, eski çalışanların alınmamasına yönelik tutumun ise bazı hallerde esnetilebildiği “*Bir de zabıtse ve fatih offshore dan sonra baska bi firmada calisip bize geldiyse alabiliyoruz*” ifadesinden anlaşılmaktadır. Zabıt pozisyonunda görev alan ve daha önce FATİH OFFSHORE'da çalışmakla birlikte hâlihazırda FATİH OFFSHORE'da çalışmayanlar özelindeki bu beyan, diğer hallerde çalışan ayartmamaya yönelik bir uygulamanın varlığını da doğrular niteliktedir.

I.6.6. Bulgu 8'e İlişkin Değerlendirme

- (78) 09.06.2021 tarihinde (.....) tarafından (.....) elektronik posta adresine gönderilen elektronik postadan, 15.05.2020 tarihinde PVS SANCAR gemisinin işletmecisi olan ATLANTİK'te bir yıllık belirli süreli sözleşme kapsamında çalışmaya başlayan bir personelin sözleşmesinin süresinin dolduğu anlaşılmaktadır. Çalışanın sözleşmesinin bitiminden sonra aynı gemide, fakat geminin işletmesini devralacak olan FATİH OFFSHORE bünyesinde, diğer bir deyişle farklı bir işverene bağlı olarak çalışmak istediği anlaşılmaktadır. Anılan çalışan sözleşmesinin bittiği tarihte FATİH OFFSHORE'da işe başlamak için ATLANTİK'e sunduğu ve imzaladığı elektronik postada, görevine FATİH OFFSHORE'da devam etmesinin “*şirketlerin karşılıklı mutabakatı dahilinde*” gerçekleştiğini ifade etmektedir. İşgücü pazarında işveren konumundaki teşebbüslerin, çalışan transferleri için mutabakata varma şartı getirmeleri, çıktı pazarındaki teşebbüslerin hangi bölgede yahut hangi müşteri grubuna satış yapacakları konusunda mutabakat şartı getirmelerinden, bölge paylaşımından farksızdır.
- (79) Bu kapsamda anılan yazışma FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK'in çalışan geçişlerine ilişkin politikaları açısından iletişim halinde olduğunu da ortaya koymaktadır. Zira bir çalışanın teşebbüslerin iletişim halinde olmadığı bir durumda, teşebbüslerin mutabakata vardığını imzalı bir belgede belirtmesi hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Bu kapsamda söz konusu belgenin taraflar arasında çalışanların transferlerine yönelik bir anlaşma yapıldığını açık bir şekilde ortaya koyduğu değerlendirilmektedir.

I.6.7. Bulgu 9'a İlişkin Değerlendirme

- (80) Personel Müdür Yardımcısı (.....) mobil cihazından alınan, Personel Müdür Yardımcısı (.....) ile Genel Müdür (.....) arasında yapılan Whatsapp yazışmasının içeriğinde yer alan ifadelerden, COSHIP'in ATLANTİK'te çalışacak personeli belirlemeye hazırlandığı görülmektedir. Rakip teşebbüs olan FATİH OFFSHORE'un personel

⁴¹ Yazışmada “(.....)” ismiyle anılan kişinin kimliği COSHIP'e sorulmuş, gelen cevabi yazıda, bu kişinin ATLANTİK'in personel seçiminde nihai karar verici konumunda bulunan (.....) olduğu ifade edilmiştir.

⁴² Çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüslerin birbirlerinden hiçbir koşulda çalışan almayacaklarına yönelik olabileceği gibi çalışan transferinin izne bağlanması şeklinde de hayata geçirilebilmektedir.

işlerinin ise “Nevzat Abi” olarak anılan NEVZAT DENİZCİLİK tarafından yürütüleceği belirtilmektedir. COSHIP’in yapacağı çalışma sonrası oluşacak PSV gemilerinde çalışmasına ihtiyaç bulunmayan personel listesini ise NEVZAT DENİZCİLİK ile paylaşacağı anlaşılmaktadır. Nitekim yerinde incelemelerde, belgede de anılan “değerlendirilmeyecek personel” listesi elde edilmiştir. Bununla birlikte, NEVZAT DENİZCİLİK’te gerçekleştirilen yerinde incelemede, söz konusu yazışmadan başka bir yazışmaya rastlanılmamıştır. Sözü edilen yazışmanın da ATLANTİK’in TPAO’ya ait gemilerin işletilmesini devretmesi sırasında, ATLANTİK’in kendine ait gemilere yerleştiremediği personelin isimlerinin COSHIP tarafından NEVZAT DENİZCİLİK’e gönderilmesine ilişkin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca soruşturma sürecinde, NEVZAT DENİZCİLİK ile FATİH OFFSHORE arasındaki iş sözleşmesinin 20.07.2020 tarihinde bittiği anlaşılmıştır. Bu doğrultuda, NEVZAT DENİZCİLİK’te yapılan incelemede, çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olan FATİH OFFSHORE ile ATLANTİK arasında NEVZAT DENİZCİLİK aracılığıyla koordinasyon sağlandığına ilişkin bir delil elde edilemediği ve NEVZAT DENİZCİLİK’in FATİH OFFSHORE ile arasında olan hizmet sözleşmesinin, Kurulun 13.01.2022 tarihli, 22-03/37-17 sayılı ve 19.01.2022 tarihli, 22-04/56-25 sayılı nihai uzlaşma kararlarıyla tespit edilen 20.09.2020-09.06.2021 tarihleri arasındaki ihlal döneminin dışında olduğu göz önüne alındığında, NEVZAT DENİZCİLİK’in rakipler arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasına taraf olduğu veya bu anlaşmanın kolaylaştırıcısı olduğu tespitini yapabilmek için yeterli delile ulaşılmadığı değerlendirilmektedir.

1.7. Dosya Kapsamında Yapılan Genel Değerlendirme

- (81) 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemlerini yasaklamaktadır. Kanun’un 4. maddesinin (a) bendinde ise “*mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi*” bu hallere örnek olarak sayılmaktadır.
- (82) Rekabet hukukunda “anlaşma” kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın, taraflar arasında belirli bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Yine anlaşma tarafı herhangi bir teşebbüsün, anlaşmanın oluşmasında sınırlı katkı vermesi veya anlaşmayı tam olarak uygulamaması, teşebbüsün anlaşmanın tarafı olmadığı anlamına gelmemektedir.
- (83) Özellikle uzmanlaşmanın yüksek olduğu bu gibi işgücü pazarlarında; çalışanlar, teşebbüsler için belki de en önemli girdi olarak görünmektedir. Bizzat bu nedenle teşebbüslerin rekabetçiliğinde de çalışanların başat aktörler olduğu varsayılabilir. Teşebbüslerin emek üzerinde çeşitli uzlaşmalara vararak bir girdi üzerinde rekabet etmekten feragat etmeleri 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi açısından ihlal niteliği taşıyacak bir sonucu doğuracaktır. Zira bir yandan teşebbüslerin çalışan hareketliliğini azaltmasıyla maliyet yapıları benzeşecek ve diğer unsurlar üzerinde de rekabet karşıtı uzlaşmaların yapılması riski artacak, diğer yandan doğrudan işgücü pazarında görülecek etkilerle çalışanların refahında gözle görülür bir düşüş yaşanacaktır. Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle; çalışan ücretlerinin baskılanması ve işgücü pazarında etkinsizlik yaşanması da beklenmektedir.

- (84) Mevcut dosya kapsamında yürütülen soruşturma sürecinde, 28.10.2021 tarihinde başlanılan uzlaşma süreci ile ihlalin niteliği ve kapsamı ortaya konularak ATLANTİK bakımından 13.01.2022 tarihinde, FATİH OFFSHORE bakımından 19.01.2021 tarihinde soruşturma sonlandırılmıştır.
- (85) Uzlaşma süreci sonrasında mevcut dosya kapsamında ele alınan bulgulardan da anlaşıldığı üzere incelenen husus COSHIP ve NEVZAT AYDIN'ın Türkiye Cumhuriyeti karasuları ve kıta sahanlığında PSV işletmeciliğini yapan FATİH OFFSHORE ve ATLANTİK'in işgücü pazarına yönelik uygulamalarına dahlidir.
- (86) 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 2. maddesinde kabahat, kanunun karşılığında idarî yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık olarak tanımlanmakta, 3. maddesinde ise söz konusu Kanun'un genel hükümlerinin, idarî para cezası gerektiren bütün fiiller hakkında uygulanacağı hükme bağlanmaktadır. Ayrıca Kabahatler Kanunu'nun "İştirak" başlıklı 14. maddesinin birinci fıkrası, "*Kabahatin işlenişine birden fazla kişinin iştirak etmesi halinde bu kişilerin her biri hakkında, fail olarak idarî para cezası verilir.*" hükmünü amirdir. Dolayısıyla 4054 sayılı Kanun kapsamında tespit edilen bir ihlalin doğrudan tarafı olmayan ve hatta aynı pazarda faaliyet göstermeyen teşebbüsler de iştirak hükümleri kapsamında cezalandırılabilir.
- (87) Kurul, Çorum'daki yapı denetim firmalarının aralarında kurdukları bir sistem ile fiyat tespiti veya müşteri paylaşımı yoluyla piyasadaki rekabeti engellediklerine ilişkin iddiaları incelediği *Çorum Yapı Denetim*⁴³ kararında Duru Bilişim'in desteğinin, söz konusu sistemin işlemesi bakımından esaslı bir unsur niteliğinde olduğu ve sistemin yürümesi bakımından bilgi paylaşımı ve bu bilgilerin girileceği altyapı ve bunun sürekliliğinin önem arz ettiği değerlendirmelerinde bulunarak Duru Bilişim'in, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlali şeklinde ortaya çıkan kabahatin işlenmesinde etkili bir rol oynadığı kanaatine varmıştır. Duru Bilişim'in, yaptığı eylemleri bilerek gerçekleştirdiği ve ortaya çıkacak neticeyi de istemiş olduğu, dolayısıyla kasıt unsurunun bulunduğu kanaatine varan Kurul, Duru Bilişim'in sisteme sadece teknik destek vermekle kalmayıp uygulanan sistem ihlal unsurları barındırmasına rağmen, ihlal barındırmadığı ve problemsiz uygulandığı ibarelerini de içerecek şekilde diğer firmalara tanıtımını desteklediğini tespit etmiştir.
- (88) Benzer şekilde 2009 yılında Komisyon tarafından alınan *Heat Stabilisers*⁴⁴ kararını 2015 yılında onaylayan Avrupa Adalet Divanı, "kartel kolaylaştırıcıları"na ilişkin tartışmalara açıklık getirmiştir⁴⁵. İlgili kararda Komisyon, bağımsız danışmanlık hizmeti sunan AC-Treuhand'ı, ısı stabilizatörleri tedariki alanında faaliyet gösteren teşebbüslerce kurulan kartel için ücret karşılığında; toplantılar düzenleme, katılımcılar için veri toplama, katılımcılar arasında bir moderatör ve arabulucu olarak hareket etme gibi davranışlarından ötürü cezalandırmıştır.
- (89) 2015 yılında almış olduğu bir diğer kararında Komisyon, bir aracılar arası komisyoncusu (*interdealer broker*) ve ticaret sonrası hizmet sağlayıcısı olan Icap'ı, "JPY LIBOR" kartelinin kolaylaştırıcısı olarak sorumlu tutmuştur⁴⁶. İlgili Komisyon kararını incelemeye alan Avrupa Birliği Genel Mahkemesi temelde Icap'ın; gizli anlaşma hakkında bilgisi olup olmadığı, işbirliği yapan bankaların izledikleri ortak hedeflere gerçekten katkıda bulunup bulunmadığı ve katkıda bulunma kastının olup

⁴³ Kurulun 02.12.2013 tarihli ve 13-67/929-391 sayılı kararı.

⁴⁴ Case COMP/38589 *Heat Stabilisers*.

⁴⁵ Case C-194/14 P, *AC Treuhand v Commission*.

⁴⁶ Case AT.39861 *Yen Interest Rate Derivatives*.

olmadığı hususlarını değerlendirmiş ve her üç koşulun da karşılandığı sonucuna vararak 2017 yılında Komisyonun bu konudaki kararını onaylamıştır⁴⁷.

- (90) Yer verilen değerlendirmeler doğrultusunda bir teşebbüsün 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlali niteliğindeki bir davranışın kolaylaştırıcısı olarak sorumlu tutularak Kabahatler Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca cezalandırılabilmesi için ihlale kasıtlı olarak dahil olması ve ihlalin hayata geçirilmesi ve/veya devam ettirilmesi noktasında esaslı bir katkısının bulunması gerektiği kanaatine varılmıştır.
- (91) Elde edilen bulgulardan, denizcilik sektöründe insan kaynakları faaliyetlerinde bulunan COSHIP ve NEVZAT DENİZCİLİK'in, ATLANTİK ve FATİH OFFSHORE tarafından belirlenen kriterler çerçevesinde personel başvurularını değerlendirme ve bu amaca yönelik oluşturdukları personel listelerini aralarında paylaşmanın ötesine geçen herhangi bir davranışta bulunduklarına ilişkin bir emareye rastlanılmamıştır. Söz konusu davranış bütünüyle işveren konumundaki ATLANTİK ve FATİH OFFSHORE'un talebi ve direktifiyle gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, COSHIP ve NEVZAT DENİZCİLİK'in 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmedikleri, bu nedenle adı geçen teşebbüslere aynı Kanun'un 16. maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmasına yer olmadığı değerlendirilmektedir.
- (92) Öte yandan Kurulun işgücü piyasalarına yönelik tutumu ve faaliyet gösterdikleri sektörün hassasiyeti de göz önünde bulundurulduğunda COSHIP ve NEVZAT DENİZCİLİK'e, insan kaynakları faaliyetleri yürütürken 4054 sayılı Kanun kapsamında ihlal niteliğinde olabilecek herhangi bir anlaşma veya uyumlu eylemin katılımcısı veya iştirakçisi olmama noktasında gerekli özeni göstermeleri hususunda görüş gönderilmesi uygun görülmüştür.

I.8. Savunmaların Değerlendirilmesi

- (93) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin ikinci fıkrasında, *"Kurul, başlattığı soruşturmaları, soruşturmaya başlanması kararının verildiği tarihten itibaren 15 gün içinde ilgili taraflara bildirir ve tarafların ilk yazılı savunmalarını 30 gün içinde göndermelerini ister"* hükmü uyarınca, tarafların yazılı savunmaları yapılan soruşturma bildirimini ile talep edilmiş ve COSHIP tarafından sadece birinci yazılı savunma yapılmış; NEVZAT DENİZCİLİK ise yalnızca ikinci yazılı savunmasını yapmıştır. Söz konusu yazılı savunmalara ve buna ilişkin değerlendirmelere aşağıda yer verilmiştir.

I.8.1. COSHIP'in Savunması ve Buna İlişkin Değerlendirme

- (94) COSHIP tarafından yapılan yazılı savunmada;
- İşgücü piyasasında işverenler arasındaki rekabetin 4054 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilebileceği düşünülse de rekabet hukuku dışında başka alanların da çalışanların menfaatini koruduğu, bu bağlamda, kanun koyucunun, çalışanların menfaatlerini korumaya yönelik 6048 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda (TTK) düzenlemeler getirdiği, bu durumda Rekabet Kurumunun işlemlerinin yalnızca 4054 sayılı Kanun'a değil tüm Kanunlara uygun olması gerektiği,
 - TBK kapsamında rekabet yasağı getirilmesindeki amacın işçinin işyerinde öğrendiği üretim sırlarını veya işverenin işleri hakkındaki bilgisini iş ilişkisi sona erdikten sonra işverenle rekabet edecek tarzda kullanmasının önüne geçmek olduğu,

⁴⁷ Case T-180/15 *Icap v Commission*.

- Kanun koyucunun TBK madde 444 vd. hükümleri ile getirdiği düzenlemeler ile işçinin işveren karşısında ekonomik geleceğini güvence altına aldığı, bunun yanında belirli koşullar altında işçinin aynı piyasada faaliyet gösteren başka bir işletmeye geçişini sınırlandırdığı,
- Çalışan ayartmama gibi anlaşmaların 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edebileceği iddiası karşısında hâlihazırda TBK'nın 444 vd. maddeleri uyarınca işçinin mobilitesinin kısıtlanmasının hukuki olduğunun hüküm altına alındığı, hukukun bir bütün olduğu ve birbiriyle çelişmeyeceği göz önünde bulundurulduğunda, TBK ile koruma altına alınan ve hukuka uygun olan bir davranışın rekabeti kısıtlayacağı ve tüketici refahını azaltacağı iddiasıyla cezalandırılmasının kanun koyucunun iradesiyle uyuşmayacağı, dolayısıyla, işverenler arasında yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı bir rekabeti kısıtlayıcı anlaşma olarak değerlendirilmemesi gerektiği,
- Salt çalışan ayartmama anlaşmaları değerlendirilirken somut olay bazlı etki analizinin (rule of reason) esas olması gerektiği,
- Kurulun daha önce almış olduğu çalışan ayartmama anlaşmalarına yönelik ihlal kararı bulunmadığı ve bu konuda yerleşik bir içtihat birliğinin de bulunmadığı

hususları ifade edilmiştir.

- (95) COSHIP tarafından yapılan savunmada ilk olarak değerlendirilecek hususlar, çalışan ayartmama anlaşmalarının 4054 sayılı Kanun haricinde 6102 sayılı TTK ve 6048 sayılı TBK ile de düzenlendiği, Kurumun işlemlerinin mezkur kanunlara da uygun olması gerektiği, TBK'nın 444. madde vd. hükümleri ile koruma altına alınan ve hukuka uygun olan işverenin rekabet yasağı getirebilme hakkının 4054 sayılı Kanun'a aykırı olarak değerlendirilmesinin kanun koyucunun iradesiyle uyuşmayacağı, bundan dolayı işverenler arasındaki çalışan ayartmama anlaşmasının rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma olarak değerlendirilmemesi gerektiği konularına ilişkindir.
- (96) Öncelikle, dosya konusunun başka kanunlarla da düzenleniyor olmasının 4054 sayılı Kanun'un uygulanmasına bir engel teşkil etmediği hatırlatılmalıdır. Kaldı ki, somut olayın 4054 sayılı Kanun kapsamında incelenmesini gerektiren husus, işveren ile çalışan arasında yapılmış herhangi bir anlaşma olmayıp işverenler arasında işgücü piyasasındaki rekabetin kısıtlanmasına yönelik bir anlaşma yapılmış olmasıdır. Ayrıca, rekabet yasağının, işverenin yaptığı yatırımın karşılığını alabilmesi, sahip olduğu *know-how*'ın korunması vb. konulardaki hakları ve bunlara yönelik endişeleri, yazılı savunmada da belirtildiği üzere adı geçen kanunlarla koruma altına alınmıştır. Kurumun işverenler arasında ve çalışanlar aleyhine rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmayı soruşturma konusu yapması, bu anlamda bahsi geçen kanunlara aykırılık olarak değerlendirilemeyecektir.
- (97) Yazılı savunmada, çalışan ayartmama anlaşmalarının değerlendirilmesinde etki temelli bir analizin benimsenmesi gerektiği ve Kurulun çalışan ayartmama anlaşmaları konusunda yerleşik bir içtihadının bulunmadığına yönelik teorik hususlara ise dosya kapsamında "*İşgücü Piyasasına Yönelik Rekabet Hukuku Yaklaşımı*" ve "*Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Bilgi*" başlıklı bölümlerinde kapsamlı ve detaylı bir şekilde yer verildiğinden söz konusu hususlar bu bölümde tekrarlanmamıştır. Öte yandan, dosya kapsamında, soruşturma tarafı insan kaynakları hizmeti yürüten teşebbüslere yönelik bir ihlal tespiti de yapılmamıştır.

I.8.2. NEVZAT DENİZCİLİK'in Savunması ve Buna İlişkin Değerlendirme

- (98) NEVZAT DENİZCİLİK savunmasında; NEVZAT DENİZCİLİK'in 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmediği, bu hususun dosya mevcudu bilgi ve belgelerden açıkça anlaşıldığı, dosya kapsamında da NEVZAT DENİZCİLİK'in 4054 sayılı Kanun'u ihlal eden eylemlerde bulunmadığı sonucuna varıldığı, bu çerçevede NEVZAT DENİZCİLİK hakkında cezai yaptırım uygulanmaması gerektiği ifade edilmiştir. Diğer yandan, Kurul tarafından ihlal tespitinde bulunacak olması halinde yalnızca 4054 sayılı Kanun'un değil, iş hukuku ve TBK düzenlemelerinin de göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir.
- (99) NEVZAT DENİZCİLİK savunmasında dosyada yer verilen tespit ve değerlendirmelere ilişkin yeni herhangi bir bilgi, belge ya da değerlendirme sunmamıştır. Bu nedenle teşebbüsün savunmasına yönelik ek bir değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

J. SONUÇ

(100) Dosya konusu soruşturmanın Fatih Römorkörcülük ve Denizcilik Hizmetleri A.Ş. bakımından 19.01.2022 tarih ve 22-04/56-25 sayılı Kurul kararı sonucunda Atlantik Gemi İşletmeciliği A.Ş. bakımından 13.01.2022 tarih ve 22-03/37-17 sayılı Kurul kararı sonucunda uzlaşma ile neticelendirilmiş olup ilgili soruşturmanın diğer tarafları bakımından 29.07.2021 tarihli ve 21-36/485-M sayılı Kurul kararı uyarınca yürütülen soruşturma ile ilgili olarak düzenlenen Rapor'a ve Ek Görüş'e, toplanan delillere, yazılı savunmalara ve incelenen dosya kapsamına göre,

- Coship Denizcilik San. ve Tic. Ltd. Şti. ve Nevzat Aydın Denizcilik Ticaret Limited Şirketi'nin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmediklerine, bu nedenle adı geçen teşebbüslere aynı Kanun'un 16. maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmasına yer olmadığına,
- Ancak anılan teşebbüslere, insan kaynakları hizmetlerini sunarken 4054 sayılı Kanun kapsamında ihlal niteliğinde olabilecek herhangi bir anlaşma veya uyumlu eylemin katılımcısı veya iştirakçisi olmama noktasında gerekli özeni göstermeleri ve ihlal niteliğinde olabilecek uygulamalardan kaçınmaları gerektiği yönünde görüş gönderilmesi için Başkanlığa yetki verilmesine

gerekçeli kararın tebliğinden itibaren 60 gün içinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yolu açık olmak üzere, OYBİRLİĞİ ile karar verilmiştir.